



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA
EDUCACIÓN**

**Desempeño directivo en los Centros de Educación Básica Especial de la UGEL 01,
Lima 2019**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Administración de la Educación**

AUTORA:

Br. Edilin Francis Chávez Vilcas (ORCID: 0000-0001-9168-6922)

ASESOR:

Mg. Santiago Aquiles Gallarday Morales (ORCID: 0000-0002-0452-5862)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

Lima – Perú

2019

Dedicatoria:

El agradecimiento a Dios, quien me ha guiado siempre y a madre, hermanos por ser la fortaleza de seguir adelante a pesar de las adversidades.

Agradecimiento:

A mi madre por ser mi soporte, y a mis hermanos por el ejemplo de perseverancia, constancia y ánimo constante para seguir adelante frente a cualquier obstáculo.

Página del jurado



DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): CHAVEZ VILCAS, EDILIN FRANCIS

Para obtener el Grado Académico de *Maestra en Administración de la Educación*, ha sustentado la tesis titulada:

DESEMPEÑO DIRECTIVO EN LOS CENTROS DE EDUCACIÓN BÁSICA ESPECIAL DE LA UGEL 01, LIMA 2019

Fecha: 17 de agosto de 2019

Hora: 8:45 a.m.

JURADOS:

PRESIDENTE: Dr. Yolvi Ocaña Fernandez

Firma:

SECRETARIO: Dr. Abner Chavez Leandro

Firma:

VOCAL: Mg. Santiago Gallarday Morales

Firma:

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

..... *Aprobo por mayoría*

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

.....
.....
.....
.....

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

..... *Mejor redacción con estilo APA*

Nota: El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

Declaratoria de Autenticidad

Yo, Edilín Francis Chávez Vilcas, estudiante de la Escuela de Posgrado, del programa Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Norte; presento mi trabajo académico titulado: "Desempeño directivo en los Centros de Educación Básica Especial de la UGEL 01, Lima 2019", en 63 folios para la obtención del grado académico de Maestra en Administración de la Educación, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.

De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima 10 de Agosto del 2019


Br. Edilín Francis Chávez Vilcas
La autora

Índice

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tablas y figuras	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. Introducción	1
II. Método	15
2.1. Tipo y diseño de investigación	15
2.2. Variable y Operacionalización	16
2.3. Población, muestra y muestreo	18
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	19
2.5. Métodos de análisis de datos	21
2.6. Aspectos éticos	21
III. Resultados	22
IV. Discusión	25
V. Conclusiones	27
VI. Recomendaciones	28
Referencias	29
Anexos	
Anexo 1: Matriz de consistencia	34
Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos	36
Anexo 3: Base de datos	38
Anexo 4: Prueba de confiabilidad de los instrumentos	41
Anexo 5: Certificados de validación de los instrumentos	43
Anexo 6: Constancias de haber aplicado el instrumento	52
Anexo 7: Otras evidencias	61

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1: Operacionalización de la variable 1 desempeño directivo	17
Tabla 2: Población de estudio	18
Tabla 3 Validación de los instrumentos	20
Tabla 4 Estadística de fiabilidad del instrumento de la variable desempeño directivo	20
Tabla 5 Baremación de la variable desempeño directivo	21
Tabla 6 Niveles de la variable desempeño directivo	22
Tabla 7 Niveles de la dimensión gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes	23
Tabla 8 Niveles de la dimensión orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes	24

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1 Niveles de la variable desempeño directivo	22
Figura 2 Niveles de la dimensión gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes	23
Figura 3 Niveles de la dimensión orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes	24

Resumen

El objetivo general de la investigación fue determinar el nivel del desempeño directivo en los Centros de Educación Básica Especial de la UGEL 01, Lima 2019. La metodología de investigación fue de tipo básica de diseño no experimental descriptivo transversal. Con una población de 71 docentes que laboran Centros de Educación Básica Especial de la UGEL 01, la muestra fue censal, la técnica empleada fue la encuesta y el instrumento el cuestionario.

Se aplicó el cuestionario de desempeño directivo de Lujan (2018) que se basó en el Marco del buen desempeño directivo, que comprende dos dimensiones: Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes, y orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes.

Tras analizar los resultados se observa respecto al variable desempeño directivo, se aprecia que los niveles de distribución de frecuencia, son los siguientes: el 6% en los docentes refieren un nivel deficiente respecto al desempeño directivo, el 14% de los docentes refieren un nivel regular y el 80% percibe un nivel excelente respecto al desempeño directivo. En conclusión, la mayoría de los docentes refieren un nivel excelente respecto al desempeño directivo.

Palabras clave: desempeño directivo, director, docentes, CEBE.

Abstract

The general objective of the research was to determine the level of managerial performance in the Special Basic Education Centers of UGEL 01, Lima 2019. The research methodology was of a basic type of non-experimental descriptive cross-sectional design. With a population of 71 teachers working at the Special Basic Education Centers of UGEL 01, the sample was census, the technique used was the survey and the instrument the questionnaire.

The Lujan management performance questionnaire (2018) was applied, based on the Good Management Performance Framework, which comprises two dimensions: Management of conditions for the improvement of learning, and guidance of pedagogical processes for the improvement of learnings

After analyzing the results, it is observed with respect to the managerial performance variable, it is appreciated that the levels of frequency distribution are the following: 6% in teachers report a poor level with respect to managerial performance, 14% of teachers report a regular level and 80% perceive an excellent level regarding managerial performance. In conclusion, most teachers refer to an excellent level with respect to managerial performance.

Keywords: managerial performance, director, teachers, CEBE.

I. Introducción

La evaluación del desempeño directivo constituye una acción de mucha importancia puesto que la determinación que se tome incidirá en el desenvolvimiento profesional que tengan muchos directivos, esto hace importante analizar la realidad problemática de este quehacer tan loable e importante para los Centros de Educación Básica Especial.

La Sineace a nivel nacional, regula los servicios que brindan las escuelas públicas y privadas. La Oficina de Medición de la Calidad de los Aprendizajes (UMC), a cargo del plan y el uso de las evaluaciones de los logros correspondientes a la educación, dirigida cada año. En cualquier caso, lamentablemente, los resultados aún son debilitantes a pesar de un patrón en desarrollo (Ministerio de Educación del Perú, 2017). En la actualidad nuestro sistema educativo está adoptando medidas de cambio significativo en la mejora de la calidad de la enseñanza, lo cual se puede evidenciar con la aprobación de la ley de la carrera magisterial, que incluye la renovación de la formación docente, el desarrollo de una estrategia de bienestar docente. Frente a estos cambios en la dinámica educativa de país el desempeño directivo en la práctica pedagógica se plantea mejorar la enseñanza y las condiciones para el aprendizaje en los Centros de Educación Básica Especial con la finalidad de responder a las expectativas de la comunidad y a las solicitudes de la sociedad respecto a los contenidos de información, en este ambiente la labor del director respecto a su desempeño tiene un papel fundamental de carácter técnico pedagógico. En el artículo 11 de la Ley General de Educación, refiere que el estado garantiza que los servicios educativos ofrezcan atención de calidad en especial a las poblaciones vulnerables.

Minedu (2014), El Marco de Buen Desempeño del Director es un componente fundamental del cambio del establecimiento instructivo que forma parte de los arreglos de mejora del educador organizados por el Sector de Educación. En el Plan Estratégico Sectorial Multianual de Educación (PESEM) 2012-2016, se propone para el campo de la gestión "garantizar que las escuelas se comprometan en los cambios necesarios en la gestión y que los docentes accedan a comprometerse a lidiar con el cambio en las metodologías pedagógicas, centrándose en lograr un óptimo aprendizaje" (p. 30). La ley N°29944, Ley de la Reforma Magisterial que tiene como finalidad de reglamentar a su predecesora con aclaraciones explícitas coordinadas al trabajo educativo que deben realizar los docentes. A través de la producción de organismos de ayuda, como el Consejo Nacional de Educación (CNE), responsable de la organización del Proyecto Educativo Nacional hasta 2021 (PEN hasta 2021) y los Proyectos Educativos Regionales. El director se convierte en piezas clave

para la mejora y el refuerzo de la educación. Además de lo anterior, presenta el perfil de líder educativo comprendido como "que impacta, motiva y prepara las actividades de la comunidad educativa como función pedagógica" (Minedu, 2014, pp. 14-15). Ello conservando su cargo de autoridad principal y que representa a la escuela que dirige, como se expresa en el artículo 55 de la Ley General de Educación. En 2012 y 2014, el Minedu aprobó una progresión de reglas para desarrollar una gran instrucción y la ejecución de los ejecutivos en las escuelas. Estos asistentes se denominan: Marco de desempeño del buen maestro y del buen director, individualmente.

A nivel internacional, la Unesco (2007) refiere que el aprendizaje para el siglo XXI, debe enfocarse a nuevos conocimientos, aplicando orientaciones educativos innovadores, que neutralicen la realidad adversa sobre la calidad educativa. En muchos países de limitado desarrollo, muchos estudiantes no cuentan con un nivel óptimo en lo referente a sus habilidades y capacidades de aprendizaje. En la Ley de Educación General, según el informe Delors de la Unesco, la educación guarda un tesoro en 1996, en el Foro Mundial de Dakar en 2000, entre diferentes referencias, confirmaron que la educación pretende lograr la realización moral, académica, artística, cultural, afectiva, física, así como espiritual. La meta del aprendizaje se ha centralizado en los educadores Pises que han tenido éxito entre ellos Singapur, reflexionan sobre la necesidad de medir la ejecución del instructor que depende de un sistema de gestión de mejora del rendimiento de los estudiantes. En esto, a intervalos regulares, los educadores están obligados a experimentar una especie de evaluación dentro de sus escuelas donde los directores practican el trabajo de evaluadores de desempeño de los docentes, pero a su vez los directores también son evaluados respecto a su desempeño (Ventas, 2016).

En América Latina, países como Chile, hacen su evaluación de la presentación, donde el director así como el subdirector preparan un informe referencial sobre la exposición del desempeño del educador, independientemente sea del sector privado o estatal la institución educativa, es entregado a un evaluador. Del mismo modo, se completa una evaluación con la revisión de la carpeta pedagógica que posee la documentación en una unidad didáctica, se considera en ocasiones sobre la grabación de una clase de 40 minutos y una autoevaluación para tener una evaluación desde diversas perspectivas sobre el desempeño del profesional (Ventas, 2016).

A nivel de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 01, con jurisdicción de San Juan de Miraflores, Villa María del Triunfo, Villa el Salvador, Lurín, San Bartolo y Pucusana.

Según ESCALE (2018), de acuerdo al censo escolar se cuenta con una población de 724 alumnos y 145 docentes (entre docentes de aula y representantes del SAANEE) de un total de 09 Centros de Educación Básica Especial - CEBE, siendo: CEBE “Nuestra Señora de Guadalupe”, CEBE N°08, CEBE N°10 “Sagrado Corazón de Jesús”, CEBE “Lurín”, CEBE N°54 “Ciudad de Dios”, CEBE “Rvda. Madre Mariana Carrigan”, CEBE “Divina Misericordia”, CEBE “Medalla Milagrosa”, y CEBE “Divino Niño Jesús”. Es importante conocer la perspectiva de los docentes respecto al desempeño de los directores basándonos en la proposición del Ministerio de Educación respecto al marco del buen desempeño directivo, para determinar la existencia de posibles problemáticas respecto a las autoridades de las instituciones que podrían estar influyendo en el normal desarrollo de los procesos educativos. En tal sentido, frente a la problemática de la existencia de docentes en aula por fortalecer las estrategias pedagógicas de intervención con estudiantes con distintas discapacidades en el aula se resalta la importancia del desempeño directivo que garantice una adecuada calidad en la enseñanza en la práctica docente en el nivel de básica especial, por ello se plantea la presente investigación “Desempeño directivo en los Centros de Educación Básica Especial de la UGEL 01, Lima 2019”.

La investigación está sustentada en diversos trabajos nacionales e internacionales, así tenemos a nivel nacional: Luján (2018) en su investigación acerca del marco de buen desempeño del directivo y el desempeño docente. Que presenta como objetivo general determinar la relación entre las variables de estudio. El tipo básica, diseño no experimental correlacional. La población constituida por 105 docentes y la muestra de 83 docentes, determinada por muestreo probabilística aleatoria simple. La técnica fue encuesta y los instrumentos cuestionarios validados por juicios de expertos y su confiabilidad mediante el Alfa de Cronbach, determinándose alta confiabilidad. Los resultados refieren que, el 53% de los docentes perciben el desempeño directivo en un nivel regular, el 44,6%, se ubican en un nivel alto. Así mismo se estableció una correlación positiva moderada entre las variables. Rivera (2018) en su investigación sobre liderazgo transformacional y desempeño directivo, estudio es aplicativo, descriptivo correlacional. La muestra de 84 docentes. Los instrumentos fueron validados por juicios de expertos y determinado su confiabilidad mediante prueba piloto que arrojó una fuerte confiabilidad. Los resultados refieren que el 50% de docentes alcanzan un nivel muy alto y 50% en un nivel alto. Así mismo existe una correlación significativa entre las variables estudiadas.

Ferro (2017) en su estudio sobre desempeño directivo y acompañamiento pedagógico. Según la metodología es de diseño no experimental, correlacional. La muestra fue de 38 docente, la técnica fue encuesta, y los instrumentos escalas cuya confiabilidad fue de .882; y .865 que refiere excelente confiabilidad. Los resultados concluyen que existe relación directa y muy alta entre las variables. Méndez (2016) en su estudio respecto coaching educativo y el desempeño directivo. La población fue de 259 docentes, la muestra fue 155 docentes. La encuesta fue la técnica e instrumentos son los cuestionarios validados y con alta confiabilidad. Los resultados concluyen que existe una correlación positiva moderada entre variables. Ramírez (2016) en su investigación acerca del desempeño directivo y la gestión pedagógica del director. La muestra fue de 120 docentes. La encuesta fue la técnica e instrumento el cuestionario. Concluyéndose, que existe una relación directa y alta entre las variables.

Y a nivel internacional Narea y Páez (2015) en su estudio sobre el clima organizacional, desempeño directivo y docente, buscaron determinar la incidencia entre la primera variable sobre la segunda variable de estudio. De método aplicada. Su población fue de 95 personas entre directivos y docentes. Los resultados refieren que el 71% de los maestros expresaron que el clima laboral influye en ocasiones, en el desempeño de directivos y docentes. Concluyeron que el desempeño laboral es influido por el inadecuado liderazgo de los directores. Camarero (2015) en su estudio sobre dirección escolar y liderazgo: análisis del desempeño de la figura directiva, investigación mixta, la población fue de 217 maestros y muestra 139 docentes. Los resultados refieren que el 46% de los directores se consideran gestores, el 30% de los directores se consideran líderes y un 17% se aprecian como coordinadores. Y Quintero y Trestini (2015) en su estudio sobre el liderazgo del director, Investigación descriptiva, aplicada. La población fue de 74 docentes y la muestra 22. La técnica fue de encuesta e instrumento cuestionario que fue validado por juicio de experto y la confiabilidad de 0.82, y es confiable. Los hallazgos refieren que el director ejerce un liderazgo autoritario, autocrático y controlador. Así mismo Cruz et al. (2016), en su investigación sobre mejorar el desempeño gerencial de los directores de escuela de Filipina, buscaron identificar el nivel de desempeño gerencial de los directores de las escuelas. El estudio utilizó un método descriptivo. La población fueron 10 directores, 38 maestros y 134 estudiantes de último grado. El instrumento fue el cuestionario validado. Los resultados revelaron que los directores de escuela mostraron un nivel muy satisfactorio en el desempeño de sus funciones gerenciales en todas las áreas. Dhuey (2015) en su investigación sobre la

importancia de los directores de escuela en el rendimiento estudiantil, Canadá. Se evaluó a los estudiantes que cursaban los grados entre cuarto y séptimo, respecto a la influencia de los directores en las calificaciones en el área de matemáticas y lectura. Los resultados evidencian que la mejora de la calidad del director puede aumentar el rendimiento del estudiante en 0.289 - 0.408 en las áreas de lectura y matemáticas, mientras que respecto al promedio general mejora puntajes de 0.170 - 0.193.

Por otro lado, Torres y Lastenia (2016) en su estudio sobre desempeño gerencial y la calidad educativa. Estudio descriptivo, diseño no experimental correlacional. La población fue de 23 directivos y 744 representantes de 6to grado, el instrumento unos cuestionarios validados por expertos, y la confiabilidad de 0,9, siendo altamente confiables. Los resultados muestran fortalecimiento en la preparación y dedicación hacia el desenvolvimiento de su trabajo. Y González (2014) en su estudio sobre liderazgo del director y desempeño de los docentes, Venezuela. La población estuvo constituida por 2 directivos y 22 docentes. El instrumento un cuestionario que fue validado y con una excelente confiabilidad. Los resultados concluyen que los directivos no presentan un liderazgo que apoye la mejora en desempeño de los docentes.

Los conceptos teóricos que vamos a presentar permitirán sustentar nuestra investigación así tenemos: Bennis y Nanus (2001, p.71) expresaron que el director actúa utilizando instrumentos y estrategias determinadas, apoyándose en recursos físicos. Los directores comprenden como un puesto, una vocación, una capacidad, que otorga una capacidad auténtica, que es considerado muchas veces como un líder, un líder pedagógico, es decir cuyas funciones tiene como meta logros educativos en beneficio de sus alumnos. El director es visto como una variable decisiva en la mejora de las escuelas en general y explícitamente en la mejora de los del aprovechamiento académico de los estudiantes. Los estudios respecto a la eficacia de la labor del director, demuestran que es uno de los factores que más impacta e influye no solo en el trabajo de los docentes sino también en el rendimiento escolar. Santos (2015) piensa que el jefe puede ser pionero en la influencia de manera cordial y carismática; un experto en el empleo de estrategias profesionales; un asesor en el caso de que tenga acompañar; una guía sobre la posibilidad de que vaya con diferentes personas y ofrezca un aprendizaje específico; un coordinador con la posibilidad de darse cuenta de cómo avanzar en el esfuerzo conjunto entre todos los individuos y un organizador en el uso responsable de los recursos de la institución (p.47).

El director, según la Ley de Reforma Magisterial (2012), precisa que el director es la principal autoridad y quien representa legalmente al colegio, y está a cargo de la gestión académica y administrativa, fomentando optimas situaciones para un correcto trabajo docente, los cuales se desempeñen evidenciando profesionalismo en el logro de los objetivos planteados respecto a la enseñanza (p.18). Para Leithwood, (2004) el director viene a ser el modelo a seguir demostrado un buen desempeño, el líder, al cual cada miembro de la comunidad educativa respete y considere un buen ejemplo. El director es visto como aquel referente al cual puede consultarle respecto a procedimientos y metodologías exitosas para que el proceso de aprendizaje de enseñanza que impacte a los estudiantes.

Díaz y Hernández (2009) refirieron respecto al buen desempeño, es la eficacia está comúnmente relacionada con el logro de los objetivos propuestos por un colegio. Considerando desde un sentido más estricto, define como la capacidad del proceso, de la gestión, de la técnica, del sistema para abordar sus problemas y lograr objetivos pertinentes e importantes. Algunos autores expresan que el buen desempeño, es una cualidad que está dentro de la efectividad. La dirección de la escuela, debe estar basado en responsabilidad de las autoridades, laboren en pro del cumplimiento de los planes y objetivos establecidos.

El desempeño directivo describe las capacidades que deben satisfacerse en el deber de la administración y dirección de un colegio para alentar el logro de los objetivos de la capacitación. Entre las ideas que guían la forma en que se dirigen estas capacidades se resalta la gestión, se puede ver como una conceptualización de la razón de la organización de la instrucción en dicho campo que incorpora objetivos jerárquicos y académicos. El Ministerio de Educación (2014), refirió respecto el desempeño directivo, viene a ser una serie de habilidades y capacidades que presenta el director para ayudar a una comprensión de las capacidades que corresponde a las funciones propias del director "va más allá de presentar habilidad en un contexto específico, ya que sugiere responsabilidades, disponibilidad en realizar acciones con calidad, pensar, conocer bases teóricas y comprender de la moral, y la ética y las consecuencias sociales de la toma de decisiones de su persona" (p.21).

Según Peña (2002), el desempeño profesional refiere a "todo ejercicio ejecutado por una persona profesional, en consecuencia, de la asignación de responsabilidades y funciones los cuales a su vez serán evaluados en funciones a las metas y expectativas y que será medido no solo por el cumplimiento de la meta sino también en el método empleado en el logro del mismo" (p. 114). en la misma perspectiva Ponce (2005), refiere al desempeño profesional de los profesionales del sector educación, viene a ser "el accionar del profesor basado en las

competencias pedagógicas para guiarse, orientarse y evaluar el proceso de enseñanza y aprendizaje de los estudiantes, para presentar un desempeño optimo, el profesional debe de dominar las labores y funciones determinadas que le compete como docente” (p. 114).

El profesional de la enseñanza tiene, la responsabilidad pedagógica, así como cultural con la comunidad y la sociedad y, en consecuencia, debe conocer el impacto individual y social creado por el desempeño de su trabajo (Jiménez, 2000). El desempeño de los profesionales de la educación, en especial el director como especialista competente en el campo de la enseñanza y también incorpora el sentir adecuado de aprendizaje que es la producción de conocimientos que se construye día a día al estructurar y clasificar el método de enseñar, o al compartir diversas actividades con los alumnos (p.21). El director debe ofrecer ayuda, responsabilidad, y materiales para que el personal pueda trabajar de manera viable, planificado para lograr los objetivos. El director obtiene resultados y garantiza los métodos y recursos con respecto a la preparación, actualización, monitoreo, revisión de errores y mejora de la infraestructura. Por otra parte, el personal se esfuerza en su trabajo para lograr objetivos y adquirir recursos importantes para lograr sus objetivos planteados respecto a sus funciones, para esto todo el personal debe reunirse para evaluar los resultados obtenidos del cumplimiento de los objetivos, y plantear las medidas correctivas según sea el caso.

(Saravia y López, 2008, p. 89). La labor educativa, sobre todo si se ejerce la dirección de un grupo de profesionales así como de alumnos en formación, requiere un experto que domine contenidos específico y complejo, que comprenda los procedimientos correspondientes al área educativa, que se base en la sustancia, las técnicas y los sistemas, que explique las metodologías de capacitación como se indica según las necesidades de los estudiantes, organizando contextos de aprendizaje, intercediendo en varios enfoques para apoyar el desarrollo del aprendizaje así como propiciar los elementos necesarios para el desarrollo integral de los educandos.

La Secretaría de Educación Pública (2016) precisó: El desempeño directivo gira en torno a información, habilidades y comportamientos que los directores que los jefes escolares deben presentar para dirigir las escuelas con el objetivo final de que puedan satisfacer su objetivo principal: el aprendizaje de los estudiantes que acuden a ellos (p. 25).

Robalino (2005) refirió: El desempeño directivo es el procedimiento de preparación de sus capacidades profesionales, de gestión, administración, comportamiento individual y su deber social de: articular conexiones notables de los segmentos que afectan la preparación

de los estudiantes; ser parte de la administración y gestión; refuerza la cultura institucional equitativa y democrática en el uso y la evaluación de estrategias educativas (p.11). Chiavenato (2006) sostuvo que: en el desempeño directivo una de sus principales funciones es la gerencia y viene a ser las asociaciones que hacen ejercicios de organización, asociación y control, para utilizar sus recursos humanos y físicos y relacionados con el dinero para lograr los objetivos establecidos" (p.68).

Escamilla (2006) refirió que el desempeño del directivo se identifica con su interés en la mejora de la escuela. Además, lo distingue con el tipo de liderazgo que realiza para lograr el objetivo general. Asimismo, incorpora, como uno de los instrumentos por este motivo, la participación y la cooperación para abordar los problemas que surgen, y mejorar el proceso de aprendizaje que se propone lograr. Para Arroyo (2006), la base del éxito del desempeño directivo, tiene como aptitud inmediata el procedimiento básico de liderazgo identificado con la garantía del plan educativo, la dirección y el avance de lo que debe ser instruido a los estudiantes y aprendido por ellos y sociedad en la expectativa de que se logre esa idea de singularidad y la comunidad caracterizada por la visión optima que aporta a la sociedad (p. 7).

Calero (2006) refiere al desempeño eficaz del director, el cual es medido a través de criterios evaluativos que se emplean en el área educativa, que además de medir el cumplimiento de los objetivos, enfatiza cómo de logro, es decir mediante la acción directiva que ejerce sobre los docentes y cómo influye esta acción en el trabajo propio de los docentes, y motivando de manera voluntaria el apoyo y compromiso, que propicie un mejor desempeño.

La evaluación del desempeño está basada en el enfoque de competencias, y esta refiere a un saber hacer o un saber actuar de modo consciente, confirmando los materiales requeridos (aprendizaje, aptitudes, conductas) para obtener un resultado, llegando a parámetros de calidad o punteros anticipados por un estudiante (Le Boterf, 2000, p. 34). Las competencias comprenden dos ejes importantes "saber hacer" y "actuar de manera pertinente" como lo indica el contexto en la que el trabajador se desenvuelve y además supone la utilización de recursos en la obtención de las metas trazadas. El modelo de competencia se ha sido empleado en varias organizaciones de todo el mundo. De la metodología propuesta, se origina del marco de desempeño directivo que determina los indicadores con los que el educador debe ser evaluado y son representaciones como exposiciones que consideran los procedimientos académicos en la sala de estudio y los

diferentes componentes que dirigirán la práctica del docente con el apoyo del director hacia obtener los objetivos educativos planteados. Román y Murillo (2008) sostuvieron que: que las competencias profesionales de los educadores, en su mayoría aludidas a la capacitación y preparación para desarrollar óptimamente el proceso enseñanza aprendizaje y la estructura del procedimiento de trabajo en la sala de estudio, se fortalecen como componentes significativos que impactan en lo aprendido por los estudiantes. Es por ello el interés en conocer la preparación de los docentes desde la capacidad de innovar e implementar estrategias educativas para lograr la mejoría en la calidad educativa, considerando la diversidad que presentan sus estudiantes los cuales viene con expectativas, así como con derecho ineludible a la educación el cual contribuirá con la formación

Las dimensiones a considerar para la investigación son basadas en la propuesta del Ministerio de Educación en el marco del buen desempeño directivo:

Dimensión 1: Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes, Según Minedu (2014): “incorpora las habilidades del director para la planificación elaboración y gerencia del cambio de la institución, estableciendo las circunstancias para mejorar la calidad del proceso de aprendizaje a través de la organización, el fomento de la adecuada convivencia con respeto y tolerancia, así como la colaboración e involucramiento de las familias y de la comunidad correspondiente” (p.34).

Bolívar (2010), referido al Marco de Buen Desempeño por el Director, por Minedu (2014), "Es importante comprender la importancia del aprendizaje y cuantificar los objetivos de aprendizaje. "Con el objetivo de lograr la lucidez y el acuerdo sobre los objetivos" (p.17). La autoridad del director respecto a la administración es uno de los indicadores que media en la mejora de la organización en la escuela, en la adecuación adaptación; Por lo tanto, su práctica convincente debe centrarse en la base de objetivos. Del mismo modo, el directivo debe definir el objetivo fundamental de los recursos humanos, medios y también del tiempo. Sea claro sobre los recursos que no se están logrando, y eso con coherencia y de manera organizada para mejorar las habilidades básicas para lograr un adecuado aprendizaje (Bolívar, 2010).

Navarro (2014) "La gestión perteneciente al director, correspondiente a sus funciones como un líder que guía a sus maestros hacía el logro de las metas planteadas dentro de la organización propiamente de la institución educativa” (p.20). Dicha gestión se relaciona directamente con las funciones principales del director los cuales deben ser asumidos y desarrollados lo más eficiente posible como el líder principal de la escuela, quien debe de

no solo gestionar, monitorear, motivar, así como guiar y acompañar a los maestros en el desarrollo de su labor con la mejora de la calidad educativa. Necesita supervisar, alentar, evaluar, ir con el trabajo de instrucción para mejorar el aprendizaje. Como supervisores, deben ir mejorando, proponiendo nuevos procedimientos a partir de situación y problemáticas de la institución y las habilidades que tenemos en la organización educativa. Aunque un considerable porcentaje de directores pasan desapercibido en su gestión e incluso en vez de fomentar el trabajo coordinado de los docentes, limitan la espontaneidad, innovación entre otras iniciativas pedagógicas en beneficio de los educandos. Una buena gestión del director viene a garantizar en buena parte el éxito del trabajo educativo cumpliéndose las competencias planteadas por el ministerio.

Desde el Minedu (2003) se percibe el trabajo esencial que el director de la escuela desempeña tanto en la conducción de la escuela como en liderazgo básico en diferentes campos en los que requiere tomar decisiones. Se le aprecia como el experto como autoridad principal y el principal representante de la escuela, y el responsable de los ejecutivos en los campos educativos, de la administración, gestión, etc. En este sentido, para garantizar una escuela que presente una adecuada gestión escolar, el director, debe tener siempre presente el quehacer educativo. Lamentablemente existen estudios que refieren que los directores que invierten la gran mayoría de su tiempo en funciones administrativas y burocráticas, lo que los lleva a limitar su trabajo pedagógico gestionando y acompañando la labor de los docentes a los salones de clase, por lo cual los maestros determinan según su criterio y muchas veces sin supervisión, las actividades a realizar en el proceso de enseñanza de los educandos. Esta situación influye a que los docentes vean como distante al director y consideren su desempeño parcial dirigido más a lo administrativo divorciando su labor de lo esencial que es su labor pedagógica como especialista. (Unidad de Medición de la Calidad Educativa 2006).

Minedu (2012) sostuvo que una competencia es un grupo de atributos que son parte de un individuo que actúa garantizado ámbito. Es decir, se caracteriza por la capacidad de determinar y resolver circunstancias peligrosas y cumplir sus objetivos, no solo como la intensidad de actualiza un aprendizaje y ponerlo en práctica. Dado que ocuparse de los problemas es simplemente un conjunto de información y la capacidad de utilizarlos, además de cómo traducir realidad y darse cuenta de nuestros propios resultados concebibles para interceder en ciertas circunstancias, con las consideraciones, con reflexión, de ser conscientes y tomar decisiones que tendrán consecuencias sociales (p. 21)

Dimensión 2: Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes, El Minedu (2014) manifestó que: "Incorpora las capacidades concentradas en potenciar las habilidades de los docentes con el fin de desarrollar su profesionalismo, coordinando y ejecutando un acompañamiento progresivo que refuerce la labor docente y le brinde seguridad que se evidencia en su eficiencia en el desarrollo de la enseñanza en beneficio de sus alumnos" (p.34).

Bolívar (2010) recalcó que esta dimensión tiene una asociación inmediata con la orientación, evaluación, de tipo formativa y sumativa, del procedimiento de educación - aprendizaje de los profesores dentro del aula, y del cumplimiento de la coherencia, la importancia de lo dispuesto por ellos, a fin de lograr la optimizar el proceso de aprendizaje de los estudiantes. Así también, Bolívar (2010) sostuvo que el papel que desempeña el director como líder pedagógico también debería concentrarse en su interés en participar, organizar y evaluar el programa educativo y el currículo. Fomentar, cuidar y ser participe en la mejora del aprendizaje, supervisando se cumplan las horas planificadas de enseñanza, procurando mantener alejado la presión y la interferencia exterior. Del mismo modo, propiciar espacios adecuados dentro y fuera de las salas de estudio. Generando a su vez la confianza para cumplir las normas dispuestas en la institución, e incentivar el profesionalismo de los docentes a su cargo y en lo correspondiente a sus funciones brindarles el respaldo y apoyo para que cumplan con las metas trazadas.

Mendoza y Bolívar (2016) en su estudio citado por Batista (2011) sostuvo "Esta forma de gestión, es el procedimiento por el cual los directivos deciden sobre la organización del trabajo educativo a seguir, según lo indiquen los objetivos planteados, las necesidades, metodologías y resultados en cuanto a la búsqueda de la una eficiente labor pedagógica (p.47).

Teorías relacionadas al desempeño directivo. Teoría de autoeficacia: La teoría ha experimentado diversas fases conceptuales y metodológicas. Desde sus inicios hasta la actualidad, la teoría se ha esforzado por demostrar cómo los aspectos intelectuales, conductuales y afectivas de los individuos en este caso los docentes incluido el director basan su trabajo su desempeño según la autoeficacia. Albert Bandura (1977), el máximo representante, buscó una técnica eficaz que abordara los problemas humanos. A partir de esta metodología, Bandura, explicó la información de cómo funciona la motivación; Se centró en la importancia de las decisiones individuales basadas en el juicio y demostró que la autoeficacia, tiene un punto central en las conductas evidenciadas de temor y evasión,

puede apoyar u obstruir, la motivación y la actividad humana (Bandura, 1977; Garrido, 2004). (Bandura, 1987). Sostuvo que para que el pensamiento autorreferente sea convergente y coherente con el pensar, sentir y actuar, se requiere de autoconocimiento y una autocrítica y opinión de eficacia propia de la persona que varía de un individuo a otro. En adelante, el cambio y la adaptación serán las convicciones que guíen el accionar bajo el punto de vista sociopsicológicas; donde la capacidad con respecto al autorreflexión y la autorregulación se basa en la conducta, las en factores personales y del ambiente.

Teoría del aprendizaje social de Rotter: Rotter (1966, citado por Pintrich y Schunk, 2006) brindo aportes fundamentales que fueron concluyentes para dar forma a la teoría del aprendizaje social, a partir de la integración de las teorías del aprendizaje y la personalidad. En este sentido, consolidó el trabajo del conductismo en la fortificación del aprendizaje con los aspectos psicológicas de los individuos (Aiken, 2003), su objetivo fundamental enmarcar una teoría que aclare cómo los individuos aprenden en entornos sociales. En cualquier caso, la construcción de Rotter que ha despertado más entusiasmo en la teoría y la práctica sobre la motivación, es el lugar de control(LOC). El LOC es una expectativa que refiere cuánto se comparan los resultados de la conducta con elementos individuales o variables externas. Es decir, en el contexto educativo en lo referido al desempeño del director no solo debe de considerarse desde su propia persona sino también como internamente con la comunidad educativa y así mismo como el contexto puede influir en su labor. (Cano, Rodríguez, García y Antuña, 2005). Sostuvieron es un componente generalmente estable e influye las aptitudes o capacidades que tienen las personas (Nevid, 2011).

Según la conducta en un entorno social dado, este será el lugar de control interno o externo que tiene el individuo. Cabe señalar que, al realizar comparaciones con las teorías sociopsicológicas, las conductas bajo el aspecto del lugar de control obtienen un impacto discreto del contexto y cada vez más separadas de los individuos (Takahashi, 2011). Esta teoría plantea, expresa que los resultados que las personas logran en diferentes ambientes de su vida, se identifican directamente con las expectativas y el valor que le atribuyen con las posibles consecuencias de sus acciones. El desempeño de los educadores incluido el director, las personas que se basan en un control interno se comprenden como la capacidad de asumir la responsabilidad por el logro o no de sus estudiantes por ello actúan según sus conocimientos, y en contraste las personas que mantienen un control externo, piensan que el contexto afecta el aprendizaje de los estudiantes, más que sus aptitudes educativas.

Teoría cognitiva social de Bandura: Esta hipótesis considera el trabajo humano basado en el modelo de determinismo proporcional, en el que el contexto, el individuo y la conducta establecen un grupo dinámico y correspondiente a una influencia entre los mismos. La importancia del enfoque sociocognitivo es valiosa en la investigación del sentimiento un buen desempeño del profesional (Chacón, 2006). Bandura (2004) refiere que los individuos presentan iniciativa y están provistos de habilidades de auto-organización y autorreflexión, en las cuales la autosuficiencia impacta los objetivos y conductas, que por lo tanto se ven afectados por las actividades y circunstancias del entorno. De manera sucinta, puede asegurarse que un buen desempeño se identifica con capacidades individuales para distinguir oportunidades a su alrededor y descifrar los impedimentos que aprecien.

Para Albert Bandura, la eficacia en labor del educador del director y por su puesto de los docentes, prende un impacto en las personas a su alrededor, en este caso inmediatamente los alumnos (Prieto, 2007), que considera la evaluación sobre las propias capacidades de evaluación para llegar a un trabajo considerado como un buen desempeño en las funciones inherentes a su cargo en un entorno determinado en este caso a la institución educativa. En cualquier caso, para lograr un desempeño óptimo, los docentes deben desenvolverse en dos niveles, sentirse competentes y ser capaces de autocriticarse de manera constructiva. La combinación de estos dos niveles demuestra el conocimiento, la disposición y las gestiones de las capacidades, aptitudes que tienen, con el objetivo de que el sentimiento satisfacción respecto a su labor se desarrolle como un sistema mediador entre sus conocimientos y sus acciones en el ejercicio de su labor docente (Bandura, 1999).

En base a lo anterior se formula la interrogante de investigación problema general: ¿Cuál es el nivel del desempeño directivo en los Centros de Educación Básica Especial de la UGEL 01, Lima 2019?

La investigación se justifica basada en el marco de buen desempeño del directivo, los directores con frecuencia experimentan sobrecarga de trabajo y vulnerabilidad a la luz del hecho de que una gran parte de estos nuevos deberes de iniciativa escolar no se incorporan de manera inequívoca en sus conjuntos de expectativas. Se le solicita al director que asuma su labor no solo como una parte de sus funciones de un líder educativo, sino también como un puesto ético, académico y práctico, desde el cual tiene la probabilidad de liderar y general un enfoque centrado en los objetivos dispuestos en el plan educativo y las capacidades de los alumnos.

Justificación teórica, el estudio puede contribuir con el conocimiento referido a la variable estudiada desempeño directivo, y busca aportar mayor información respecto a las variables mencionadas, así como contrastar información ya existente respecto como el director es capaz de responder a las obligaciones correspondientes a su cargo profesional con destreza y eficacia para lograr objetivos de la institución. Ello contribuirá a futuras investigaciones. Justificación práctica, la investigación pretende aportar en base a las conclusiones, sugerencias y recomendaciones para enriquecer el proceso enseñanza mediante de la autoridad de la institución educativa que es el director, quien como líder pedagógico y el ejercicio de sus funciones potencia y acompaña la labor de los docentes a su cargo, y como esta labor puede ser más óptima en el cumplimiento de los objetivos trazados. Justificación Metodológica, la investigación sirve de base y referencia para otras investigaciones, que quisieran profundizar sobre la variable de estudio e incluso relacionarlas con otras posibles variables.

A su vez en la investigación se pretende alcanzar los objetivos.

Objetivo general

Determinar el nivel del desempeño directivo en los Centros de Educación Básica Especial de la UGEL01, Lima 2019.

Objetivos Específicos

Primer objetivo específico. Determinar el nivel del desempeño directivo respecto a la gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes en los Centros de Educación Básica Especial de la UGEL 01, Lima 2019.

Segundo objetivo específico. Determinar el nivel del desempeño directivo respecto a la orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes en los Centros de Educación Básica Especial de la UGEL 01, Lima 2019.

II. Método

En la investigación se empleó el método descriptivo deductivo, porque parte de algo general y lo particulariza. Según Tamayo (2007) “refiere a la descripción, registro, análisis, así como la interpretación de una situación o fenómeno que se presenta en la actualidad, y la composición de este” (p.35). Es una de las estrategias subjetivas utilizadas en la investigación que significa evaluar algunos atributos de una población o circunstancia específica. En un examen interesante, el objetivo es retratar la conducta o la condición de varios factores. La estrategia clara maneja al analista en la técnica lógica.

2.1. Tipo y diseño de investigación

2.1.1. Enfoque

La investigación pertenece al enfoque cuantitativo, según Hernández et al. (2014) sostuvieron "Es sucesivo y probatorio. Una parte de un pensamiento que está siendo restringido y, cuando se delimita, indaga sobre objetivos y se determinan las preguntas" (p.4).

2.1.2. Nivel

De nivel descriptiva, Tamayo (2007), refiere a “Su objetivo no se limita a la acumulación de información, sino al pronóstico y la prueba distintiva de las conexiones que existen entre al menos dos factores” (p. 56). El objetivo de investigación es familiarizarse más con las circunstancias, tradiciones y estados de ánimo comunes a través de la representación precisa de ejercicios, elementos, procedimientos e individuos.

2.1.3. Tipo de estudio

El estudio es de tipo básico, Valderrama (2013) refirió “Se propone dar una información lógica ordenada respecto a información científica y no origina resultados de práctica inmediata” (p.124).

Tiene como objetivo la adquisición de datos para crear una base de aprendizaje que se agrega a los datos pasados actuales; tiene la intención de ocuparse de un tema particular o metodología explícita.

2.1.4. Diseño de investigación

El diseño de la investigación es no experimental, descriptivo y de corte transversal. Sobre este diseño, Hernández, Fernández Hernández, Fernández y Baptista (2014) refirieron el diseño no experimental no sin manipula de manera intencional ninguna variable, pretende observar fenómenos como se dan presentan en su entorno de origen, y a luego analizarlo” (p.159). Basado en un nivel muy básico en la percepción de se pregunta a medida que suceden en el entorno característica, depende de clases, ideas, factores, ocasiones, redes o configuraciones que a partir de ahora sucedió o sucedió sin intercesión directa del especialista Esta es la razón por la que él también conocido como investigación «ex post verdadero» (hechos y factores que acaban de suceder), en ver factores y conexiones entre ellos en su ajuste.

Descriptivo Según Hernández, Fernández, Baptista (2010) mencionaron “Los estudios descriptivos intentan indicar las características significativas de los individuos, objetos u otros fenómenos que esté expuesta a la observación y estudio" (p.61).

De corte transversal Hernández, Fernández y Baptista (2010) señalaron “Su motivación es representar los factores y analizar la influencia e relación en un momento dado, un fragmento de tiempo en el transcurso de un año para medir o representar la circunstancia en ese particular tiempo (p. 151). La investigación se basa en examinar qué es el nivel o condición de uno o algunos factores en un tiempo estimado o de lo contrario cuál es la relación entre muchos factores en un momento determinado, se utiliza la configuración transaccional. La información se recopila en un Solo un momento, en un tiempo notable.

2.2 Variable y Operacionalización

Variable desempeño directivo

Definición conceptual

Ministerio de Educación (2014), refirió sobre el desempeño directivo, viene a ser una serie de habilidades y capacidades que presenta el director para ayudar a una comprensión de las capacidades que corresponde a las funciones propias del director "va más allá de presentar habilidad en un contexto específico, ya que sugiere responsabilidades, disponibilidad para hacer las cosas con calidad, pensar, conocer fundamentos teóricos y comprensión de la moral, y la ética y los resultados sociales de la toma de decisiones de su persona" (p.21).

Definición operacional

Para la variable desempeño directivo, se ha considerado dimensiones basadas en el Marco del buen desempeño directivo como: Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes, orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes. Con el objetivo de medir óptimamente la variable, cada dimensión tiene indicadores e ítems. El instrumento de evaluación permite el recojo de los datos considerando puntajes de (1) (2) y (3) dependiendo de la respuesta elegida la respuesta dada. 1= nunca, 2=a veces, y 3= siempre.

Tabla 1

Operacionalización de la variable 1 desempeño directivo

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles Rangos
Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes	Conduce la planificación institucional orientándola hacia el logro de metas de aprendizaje.	1, 2		
	Promueve y sostiene la participación democrática de los diversos actores de la I.E.	3,4,5,6		
	Favorece las condiciones operativas que aseguran aprendizajes de calidad.	7,8,9,10	Nunca (1)	Deficiente 21-35
Orientación de los procesos Pedagógicos para la mejora de los aprendizajes			A veces (2)	Regular 36-49
	Lidera procesos de evaluación de la gestión de la I.E.	11, 12,13,14	Siempre (3)	Excelente 50-63
	Promueve y lidera una comunidad de aprendizaje orientada a mejorar la practica pedagógica y asegurar logros de aprendizajes.	15,16,17		
	Gestiona la calidad de los procesos pedagógicos a través del acompañamiento sistemático.	18,19,20,21		

Nota: Lujan 2018 (Adaptado de Marco de Buen Desempeño del Directivo Minedu 2018).

2.3. Población, muestra y muestreo

2.3.1 Población

Bernal (2010) refirió que: “La población viene a ser un conjunto de personas, seres u objetos que presentan características en común, que se encuentran presentes en un espacio y varían en el tiempo” (p. 221). La población fueron 71 docentes que laboran en los CEBE de la UGEL 01.

Tabla 2

Población de estudio

Nº	Distrito	CEBE	Docentes CEBE
1	Lurín	CEBE Lurín	9
2	Pucusana	CEBE Sagrado Corazón de Jesús	4
3	San Bartolo	CEBE N°08 San Bartolo	2
4	Villa El Salvador	CEBE Divina Misericordia	16
5	San Juan de Miraflores	CEBE Ntra. Señora de Guadalupe	10
6	San Juan de Miraflores	CEBE Rvda. Madre Mariana Carrigan	11
7	San Juan de Miraflores	CEBE N°054 Ciudad de Dios	5
8	Villa María del Triunfo	CEBE Divino Niño	4
9	Villa María del Triunfo	CEBE Medalla Milagrosa	10
Total			71

2.3.2 Muestra

Hernández, Fernández y Baptista (2014) refirieron que: “la muestra viene ser una parte que representa de la población que presenta las características básicas, es decir un subgrupo” (p. 175). La muestra fue censal.

2.3.3 Muestreo

Según Bernal (2010) “El muestreo se realiza dependiendo de la información y los criterios del científico. Depende principalmente de la participación de la población” (p.90). Asimismo, Hernández, Fernández y Baptista (2014) señala: “Las muestras no probabilísticas o muestras dirigidas, son un método de determinación casual” (p.189). Se utilizó el muestreo no probabilístico.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

2.4.1 Técnica

Carrasco (2008) definió son “Los hechos o documentos a los observa el investigador y que le permiten tener datos. También menciona que los sistemas son los métodos utilizados para recopilar datos”(p.143). La técnica que se empleó para la recolección de datos es la encuesta.

2.4.2. Instrumento

Según Tamayo (2007) “De gran utilidad en la investigación científica, ya que establece un tipo sólido del procedimiento de percepción, lo que hace que el analista se centre en perspectivas específicas y esté sujeto a condiciones específicas” (p.119).

Ficha técnica

Instrumento para medir la variable desempeño directivo

Nombre	: Cuestionario sobre el desempeño directivo
Autor	: Br. Bladimir Jonny Luján García
Año	: 2018
Objetivo	: Determinar el nivel de conocimiento acerca del desempeño directivo
Lugar de aplicación	: Comas
Forma de aplicación	: Directa
Duración de la Aplicación	: 20 minutos
Descripción del instrumento	: El instrumento consta de dos dimensiones y hace un total de 21 ítems.
Dimensiones	: Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes. Y orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes.

El instrumento fue validado por el autor a través de la técnica de “juicio de expertos” que manifestaron su conformidad, que “Hay Suficiencia”.

Para obtener la confiabilidad del instrumento el autor, realizó una prueba estadística de fiabilidad alfa de Cronbach, con una muestra piloto de 20 docentes, determinándose la confiabilidad alta debido al valor alcanzado 0,982.

El presente instrumento presenta una adecuada validez y una confiabilidad fuerte. Sin embargo, para reafirmar dichos resultados se volvió a realizar los procedimientos para respaldar los hallazgos por el autor.

Tabla 3

Validación de los instrumentos: la validez se determinó con el juicio de expertos para la variable.

Experto	Excelente
Mg. Segundo Pérez Saavedra	Hay suficiencia
Mg. Jiu Gutiérrez	Hay suficiencia
Mg. Santiago Aquiles Gallarday Morales	Hay suficiencia

Confiabilidad, tiene por finalidad comprobar en qué grado el instrumento produce resultados fiables (Hernández *et al.*, 2014). A fin de tener la certeza, con los datos de la administración del piloto se calculó el coeficiente de confiabilidad alfa de Cronbach (Hernández *et al.*, 2014).

Tabla 4

Estadística de fiabilidad del instrumento de la variable desempeño directivo

Variables	Alfa de Cronbach	N° de elementos	Nivel de confiabilidad
Desempeño directivo	,898	21	Excelente

Como el valor del Alfa de Cronbach resultante del análisis de la prueba piloto para el instrumento de la variable desempeño directivo es 0,898, se afirma que el instrumento presenta una excelente confiabilidad.

Ficha técnica

Instrumento para medir la variable desempeño directivo

Nombre	: Cuestionario sobre el desempeño directivo
Autor	: Br. Chávez Vilcas Edilin Francis
Año	: 2019
Objetivo	: Determinar el nivel de desempeño directivo

Lugar de aplicación	: Villa Salvador
Forma de aplicación	: Directa
Duración de la Aplicación	: 20 minutos
Descripción del instrumento	: El instrumento consta de dos dimensiones y tiene un total de 21 ítems.
Dimensiones	: Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes y Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes.

Tabla 5

Baremación de la variable desempeño directivo

Niveles	variable desempeño directivo	Dimensión Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes.	Dimensión Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes
Deficiente	(21-35)	(14-23)	(7-11)
Regular	(36-49)	(24-37)	(12-16)
Excelente	(50-63)	(38-42)	(17-21)

Nota: Lujan (2018)

2.5. Métodos de análisis de datos

Para el análisis descriptivo de los datos obtenidos tras la aplicación de los cuestionarios se elaboró tablas simples y el grafico de barras, porcentaje de frecuencia, fueron trabajados en el programa Excel el baseo de datos y la elaboración de figuras.

2.6. Aspectos éticos

En el estudio se evitó las copias y plagios. Los datos son reales y no fueron alterados. El instrumento utilizado es confiable y valido. Se respetó la propiedad intelectual, las convicciones políticas, religiosas y morales; responsabilidad social, política, jurídica y ética; así como la protección y la identidad de los docentes que participaron en la investigación.

III. Resultados

3.1. Variable: Desempeño directivo

Tabla 6

Niveles de la variable desempeño directivo.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	4	6%
Regular	10	14%
Excelente	57	80%
Total	71	100%

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta.

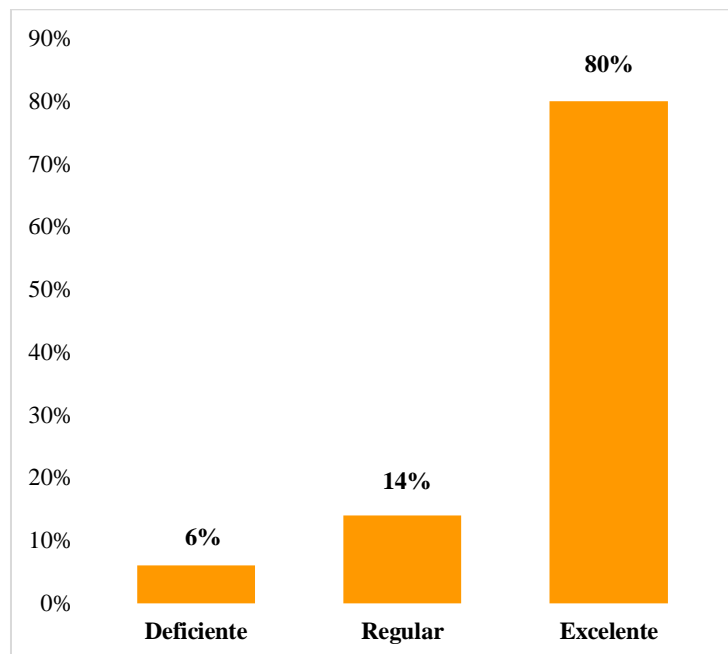


Figura 1. Niveles de la variable desempeño directivo

De acuerdo a la tabla 4 y figura 1, los niveles obtenidos de la variable desempeño directivo, son los siguientes: el 6% en los docentes refieren un nivel deficiente respecto al desempeño directivo, el 14% de los docentes refieren un nivel regular y el 80% percibe un nivel excelente respecto al desempeño directivo. En conclusión, la mayoría de los docentes refieren un nivel excelente respecto al desempeño directivo.

3.1.1 Dimensión gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes

Tabla 7

Niveles de la dimensión gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	4	6%
Regular	19	27%
Excelente	48	67%
Total	71	100%

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta.

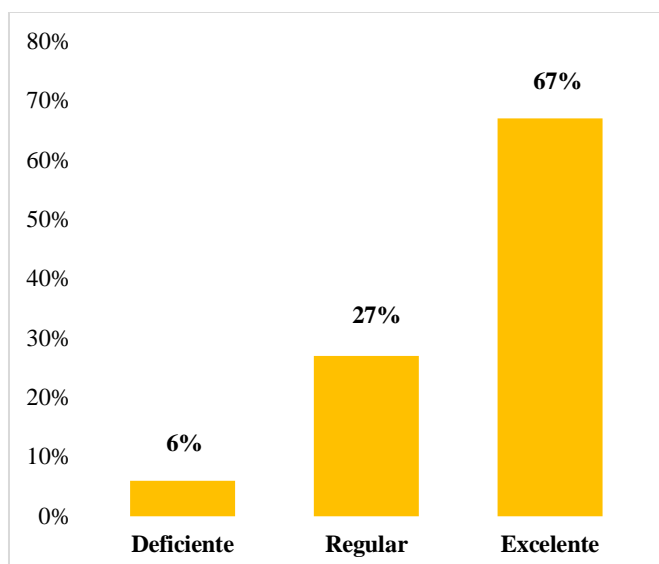


Figura 2. Niveles de la dimensión gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes.

De acuerdo a la tabla 5 y figura 2, los niveles obtenidos de la dimensión gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes, son los siguientes: el 6% en los docentes refieren un nivel deficiente respecto a la gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes, el 27% de los docentes refieren un nivel regular y el 67% percibe un nivel excelente respecto a la dimensión. En conclusión, la mayoría de los docentes refieren un nivel excelente respecto a la gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes.

3.1.2. Dimensión orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes

Tabla 8

Niveles de la dimensión orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	6	9%
Regular	15	21%
Excelente	50	70%
Total	71	100%

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta.

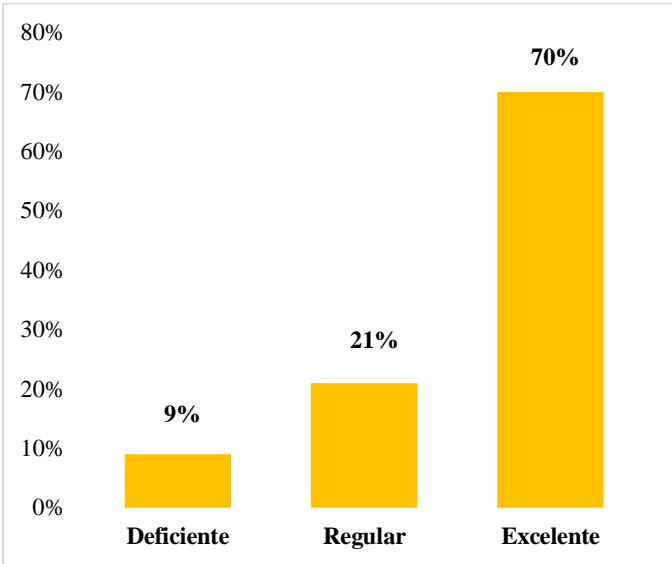


Figura 3. Niveles de la dimensión orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes.

De acuerdo a la tabla 6 y figura 3, los niveles obtenidos de la variable distribución de frecuencias de la dimensión orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes, son los siguientes: el 9% en los docentes refieren un nivel deficiente respecto a la dimensión, el 21% de los docentes refieren un nivel regular y el 70% percibe un nivel excelente respecto a la orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes. En conclusión, la mayoría de los docentes refieren un nivel excelente respecto a la dimensión procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes.

IV. Discusión

Con respecto a los resultados obtenidos que están enfocados a los objetivos planteados dentro de la investigación, es necesario contar con una adecuada perspectiva sobre el análisis de dichos resultados que buscan determinar los niveles de desempeño directivo desde la perspectiva de los docentes de los CEBE de la UGEL 01. Donde se pretende determinar cómo se está desarrollando la gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes de los directores, así como orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes.

Respecto al objetivo general, el nivel predominante de la variable desempeño directivo, es el nivel excelente con un 80%, seguido del nivel regular con un 14% y el nivel deficiente con un 6%. En conclusión, la mayoría de los docentes refieren un nivel excelente respecto al desempeño directivo. Este resultado coincide la investigación de Luján (2018) en su investigación acerca del marco de buen desempeño del directivo y el desempeño docente. Los resultados refieren que, el 53% de los docentes perciben que el desempeño del directivo a un nivel excelente, el 44,6%, se ubican en un nivel regular en cuanto a su desempeño. Rivera (2018) en su estudio sobre liderazgo transformacional y desempeño directivo, Los resultados refieren que el 50% de docentes refieren un desempeño directivo en un nivel muy alto y el otro 50% en un nivel alto.

Los hallazgos reafirman la teoría propuesta por Ministerio de Educación (2014), refirió sobre el desempeño directivo, viene a ser una serie de habilidades y capacidades que presenta el director para ayudar a una comprensión de las capacidades que corresponde a las funciones propias del director "va más allá de presentar habilidad en un contexto específico, ya que sugiere responsabilidades, disponibilidad para hacer las cosas con calidad, pensar, conocer fundamentos teóricos y comprensión de la moral, y la ética y los resultados sociales de la toma de decisiones de su persona" (p.21).

En lo que se refiere al primer objetivo específico el nivel predominante de la dimensión gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes, con un 67% el nivel excelente, seguido del nivel regular con un 27% y el nivel deficiente con un 6%. En conclusión, la mayoría de los docentes refieren un nivel excelente respecto a la dimensión gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes.

En lo que se refiere al segundo objetivo específico el nivel predominante de la dimensión procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes, con un 70% el nivel excelente, seguido del nivel regular con un 21% y el nivel deficiente con un 9%. En conclusión, la mayoría de los docentes refieren un nivel excelente respecto a la dimensión procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes.

V. Conclusiones

Primera: Según los resultados obtenidos se observa que la variable de desempeño académico, es de valor aceptable ya que se observa que el 80% de los docentes perciben un nivel excelente respecto al desempeño directivo, seguido del nivel regular con 14% y finalmente el nivel deficiente con 6%. En conclusión, la mayoría de los docentes refieren un nivel excelente respecto al desempeño directivo. Estos resultados muestran que la percepción de los docentes con respecto a la variable desempeño directivo tiene una tendencia excelente.

Segunda: Según los resultados hallados se observa que la dimensión gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes, es de valor aceptable, ya que se aprecia que el 67% de los docentes perciben un nivel excelente respecto a la dimensión, seguido del nivel regular con un 27% y el nivel deficiente con un 6%. En conclusión, la mayoría de los docentes refieren un nivel excelente respecto a la dimensión gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes. Estos resultados evidencian que la apreciación de los docentes con respecto a la dimensión, tiene una tendencia excelente.

Tercera: Según los resultados hallados se observa que la dimensión procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes, es de valor aceptable, ya que se aprecia que el 70% de los docentes perciben un nivel excelente respecto a la dimensión, seguido del nivel regular con un 21% y el nivel deficiente con un 9%. En conclusión, la mayoría de los docentes refieren un nivel excelente respecto a la dimensión procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes. Estos resultados evidencian que la apreciación de los docentes con respecto a la dimensión, tiene una tendencia excelente.

VI. Recomendaciones

Primera. A los directivos de las instituciones educativas, deben mantenerse atentos y involucrarse y seguir las reglas que se desprenden del sistema de en el Marco de buen desempeño del directivo se presenta como un factor principal para mejorar la capacitación de sus organizaciones educativas, que además incluye la dirección de los procedimientos educativos para el mejora de la realización, que conlleva una copia de seguridad de calidad perpetua para el educador, que permitirá mejorar la ejecución de la presentación en ellos.

Segunda. Se recomienda a los directivos de las CEBE de la UGEL 01 que, a través de un desempeño importante, productiva y viable de su trabajo, cambian su administración en torno a las condiciones para la mejora del aprendizaje, con una organización, ejecución y rumbo satisfactorios. y control de ejercicios, donde se incluye a cada uno de las personas de la gran comunidad educativa, para mejorar aún más la gestión del director.

Tercera. Se sugiere a los directivos actualizarse y coordinar con la plana docente para potenciar los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes de los estudiantes considerando sus características individuales y colectivas.

Referencias

- Jiménez, M. (2000). *Competencia social: intervención preventiva en la escuela. Infancia y Sociedad*.
- Saravia, L. & López, M. (2008). *La evaluación del desempeño docente. Perú, una experiencia en construcción*. Revista Iberoamericana de evaluación educativa, 1 (2), 75-91. Referencia electrónica, de <http://www.rinace.net/rie/numeros/vol1-num2/art5.pdf>
- Aiken, L. (2003) *Psychological tests and evaluation*. Mexico: Pearson.
- Arroyo, J. (2006). *Gestión directiva del currículum*. Revista Electrónica, Actualidades Investigativas en educación, 9, 1-17.
- Bandura, A. (1997). *Exercise of personal and collective efficacy in changing societies* In: A.
- Bandura, A. (1999). *Self-efficacy how we face the changes of today's society*. Bilbao: Descleé De Brouwer,
- Bandura, A. (1977). *Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change*, Psychological Review No. 84.
- Bandura, A. (1987). *Thought and action. Social Foundation*. Barcelona: Martínez Roca.
- Bennis, W., & Nanus, B. (2001). *Líderes estrategias para un liderazgo eficaz*. Barcelona: Paidós.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. Segunda edición. México: Pearson Educación.
- Bolívar, A. (2010). *¿Cómo un liderazgo pedagógico y distribuido mejora los logros académicos?* Magis, Revista Internacional de Investigación en Educación, 3(5), 79-106. Recuperado de www.redalyc.org/articulo.oa?id=281023476005

- Calero, J. y Waisgrais, S. (2009). *Factores de desigualdad en la educación española. Una aproximación a través de las evaluaciones de PISA*. Papeles de Economía Española, 119, 86-98.
- Cano, F., L. Rodríguez, J. García and M. A. Antuña (2005). *Introduction to the Psychology of the personality applied to the Sciences of the Education*. Seville: Ed. Mad,
- Carrasco, S. (2008). *Metodología de la Investigación Científica*. Lima: Edit. San Marcos.
- Chacón, C. *Beliefs of self-efficacy: a contribution to the training of the English teacher*, Pedagogical Action No. 15 (2006)
- Chiavenato (2006) *Administración de los Recursos Humanos*. Mc. Graw-Hill. México
- Cruz, et al. (2016). *Improve the managerial performance of school principals*. International Review of Management and Business Research. Vol. 5 Issue.2 Filipina.
- Díaz, F. y Hernández, G. (2009). *Estrategias docentes para un aprendizaje significativo*. Edit. Mc Graw. México
- Dhuey, E. (2015). *How Important Are School Principals in the Production of Student Achievement?*. Centre for Industrial Relations and Human Resources. Canada: University of Toronto
- Escamilla, G. (2006). *El director escolar. Necesidades de formación para un desempeño profesional*. (Tesis doctoral). Universidad Autónoma de Barcelona, Ballaterra, Barcelona. Recuperado de <http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/5046/saet1de1.pdf>
- Ferro, H. (2017). *Desempeño directivo y acompañamiento pedagógico en la institución educativa N° 1179 Tomas Alva Edison UGEL 05 San Juan de Lurigancho-2017*. (Tesis de Maestría). Perú: Universidad César Vallejo.

- González, A. (2014). *Liderazgo del director para el desempeño laboral de los docentes en la U.E.E. José Tadeo Monagas*. (Tesis de Maestría). Venezuela: Universidad Santa María.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Luján, J. (2018). *Marco de buen desempeño del directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de la RED N° 22, UGEL N° 04, Comas – 2017*. Tesis de maestría. Perú: Universidad César Vallejo.
- Ministerio de Educación del Perú. (2014). *Marco de Buen Desempeño Docente: Un buen maestro cambia tu vida*. Lima, Perú: MINEDU. Recuperado de <http://www.perueduca.pe/documents/60563/ce664fb7a1dd-450d-a43dd8cd65b4736>.
- Ministerio de Educación del Perú. (2011). *Criterios de buenas prácticas de dirección escolar*. Documento de trabajo. Lima, Perú: MINEDU. Dirección General de Desarrollo de las Instituciones Educativas.
- Ministerio de Educación (2003). *Ley General de Educación. Ley 28044*. Lima: Ministerio de Educación.
- Ministerio de Educación (2012a). *Ley de Reforma Magisterial. Ley 29944*. Lima: Ministerio de Educación.
- Ministerio de Educación (2012b). *Plan Estratégico Sectorial Multianual (PESEM) 2012-2016*. Lima: Ministerio de Educación.

- Ministerio de Educación del Perú. (2017). *Plan Estratégico Sectorial Multianual de Educación (PESEM) 2012 –2016*. Lima, Perú: MINEDU. Recuperado de http://www.minedu.gob.pe/files/5042_201212260900.pdf
- Navarro, I. (2014). *La gestión escolar una aproximación a su estudio*. Estados Unidos: Palibro LLC.
- Nevid, J. (2011). *Essentials of psychology: concepts and applications*. Belmont: Wadsworth.
- Pintrich, P. R. and D. H. Schunk (2006). *Motivation in educational contexts: theory, research and applications*. Madrid: Pearson.
- Ramírez, C. (2016). *Desempeño directivo y la gestión pedagógica del director en las instituciones educativas de la Red N° 05 Ventanilla, 2015*. (Tesis de Maestría). Perú: Universidad César Vallejo.
- Robalino, M. (2005). *¿Actor o protagonista? Dilemas y responsabilidades sociales de la profesión docente*. Revista Prelac, (1), 7-23.
- Rotter, J. (1996). *Generalized expectations for internal versus external control of reinforcement*, Psychological Monographs No. 80.
- Santos, M. A. (2015). Dirección escolar educativa e innovación educativa. Revista de Educación, 2, 61–76. Universitat rovíra i virgili dirección escolar y liderazgo: análisis del desempeño de la figura directiva en centros de educación primaria de Tarragona.
- Saravia, L. & López, M. (2008). *La evaluación del desempeño docente. Perú, una experiencia en construcción*. Revista Iberoamericana de evaluación educativa, 1 (2), 75-91. Referencia electrónica, de <http://www.rinace.net/riee/numeros/vol1-num2/art5.pdf>
- Takahashi, S. (2011). *Co-constructing efficacy: A “communities of practice ”perspective on teachers’ efficacy beliefs* , Teaching and Teacher Education n ° 27.

Tamayo, M. (2007). *El proceso de la investigación científica*. (4ta edición) México: Limusa.

Torres, Y y Lastenia, L. (2016) *Dameris management performance and educational quality in the basic schools*. *Negotium*, vol. 12, núm. 34. Fundación Miguel Unamuno y Jugo Maracaibo. Venezuela.

Tschannen-Moran, M., and D. Johnson (2011). *Exploring literacy teachers' self-efficacy beliefs: potential sources at play*, *Teaching and Teacher Education* n ° 27.

Unesco (2007). *Evaluación del desempeño y carrera profesional docente, un estudio comparado entre 50 países de América y Europa*” Santiago de Chile: OREALC.

Unesco (2007) *Los aprendizajes de los estudiantes de América Latina y el Caribe Primer reporte de los resultados del Segundo Estudio Regional Comparativo y Explicativo. Unesco para América Latina y el Caribe OREALC/UNESCO*. Chile.

Unidad de Medición de la Calidad Educativa (2006). *Comprendiendo la escuela desde su realidad cotidiana: estudio cualitativo en cinco escuelas estatales de Lima*. Lima: Ministerio de Educación.

Ventas, L. (2016). *Cómo se evalúa a los maestros en los países con la mejor educación del mundo*. *Gran Bretaña, Reino Unido: BBC Mundo*. Recuperado de <http://www.bbc.com/mundo/institucional-36400007>

Anexos:

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: Desempeño directivo en los Centros de Educación Básica Especial de la UGEL 01, Lima 2019						
Problema	Objetivos	Variables e indicadores				
Problema General: ¿Cuál es el nivel del desempeño directivo en los Centros de Educación Básica Especial de la UGEL 01, Lima 2019? Problemas Específicos: ¿Cuál es el nivel del desempeño directivo respecto a la gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes en los Centros de Educación Básica Especial de la UGEL 01, Lima 2019? ¿Cuál es el nivel del desempeño directivo respecto a la orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes en los Centros de Educación Básica Especial de la UGEL 01, Lima 2019?	Objetivo general: Determinar el nivel del desempeño directivo en los Centros de Educación Básica Especial de la UGEL 01, Lima 2019. Objetivos específicos: Determinar el nivel del desempeño directivo respecto a la gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes en los Centros de Educación Básica Especial de la UGEL 01, Lima 2019. Determinar el nivel del desempeño directivo respecto a la orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes en los Centros de Educación Básica Especial de la UGEL 01, Lima 2019.	<i>Variable 1: Desempeño directivo</i>				
		Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles Rangos
		Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes.	-Conduce la planificación institucional orientándola hacia el logro de metas de aprendizaje. -Promueve y sostiene la participación democrática de los diversos actores del CEBE. -Favorece las condiciones operativas que aseguren aprendizajes de calidad	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14	Ordinal Nunca (1) A veces (2) Siempre (3)	Deficiente 21-35 Regular 36-49 Excelente 50 - 63
		Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes.	-Lidera procesos de evaluación de la gestión del CEBE. -Promueve y lidera una comunidad de aprendizaje orientada a mejorar la práctica pedagógica y asegurar logros de aprendizaje. -Gestiona la calidad de los procesos pedagógicos a través del acompañamiento sistemático	15,16,17,18,19,20,21		

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
<p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Diseño: No Experimental, de corte transversal</p> <p>Tipo de estudio: Básico</p> <p>Nivel: Descriptivo</p> <p>Método: Deductivo</p>	<p>Población: 71 docentes de los CEBE de la UGEL 01</p> <p>Tipo de muestreo: No probabilístico intencional</p> <p>Tamaño de muestra: Muestra censal</p>	<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario Nombre: Cuestionario sobre el desempeño directivo Autor: Bladimir Jonny Luján García Año: 2018. País: Perú.</p> <p>Objetivo: Determinar el nivel de desempeño directivo.</p> <p>Dimensiones: -Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes. -Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes.</p>	<p>DESCRIPTIVA: Se utilizará tablas de frecuencias y porcentaje</p>

Anexo 2: Instrumento de recolección de datos

FICHA SOBRE DESEMPEÑO DIRECTIVO

(Adaptado del Marco de buen desempeño del directivo - Minedu)

Estimado(a) maestro(a):

El presente cuestionario es parte de un Proyecto de Investigación académica, cuya finalidad es la obtención de información, sobre la opinión que tiene usted sobre el desempeño directivo; como producto de su experiencia en la Institución. La información es confidencial y reservada. Por lo que anticipo mi reconocimiento. Sírvese leer las siguientes expresiones y responder, escribiendo sólo una “X” en el recuadro correspondiente de cada pregunta, según la respuesta que considere conveniente, de los 21 ítems que se presentan a continuación.

La escala de valoración es la siguiente:

Nunca = 1

A veces = 2

Siempre = 3

N	Ítems	1	2	3
Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes				
1	Diagnostica las características del entorno institucional, familiar y social orientándolo al logro de las metas de aprendizaje.			
2	Diseña de manera participativa los instrumentos de gestión escolar teniendo en cuenta las características del entorno institucional, familiar y social, orientándolo al logro de metas de aprendizaje.			
3	Promueve espacios y mecanismos de participación y organización de la comunidad educativa en la toma de decisiones y en el desarrollo de acciones previstas para el cumplimiento de las metas de aprendizaje.			
4	Genera un clima escolar basado en el respeto a la diversidad, colaboración y comunicación permanente, afrontando y resolviendo las barreras existentes.			
5	Maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de diversas situaciones conflictivas (intrapersonal, interpersonal, grupal y organizacional) mediante el diálogo, el consenso y la negociación.			
6	Promueve la participación organizada de las familias y otras instancias de la comunidad para el logro de las metas de aprendizaje a partir del reconocimiento de su capital cultural.			
7	Gestiona el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo disponible en beneficio de una enseñanza de calidad y el logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes.			
8	Gestiona el uso óptimo del tiempo en la institución educativa a favor de los aprendizajes, asegurando el cumplimiento de metas y resultados en beneficio de todas y todos los estudiantes.			
9	Gestiona el uso óptimo de los recursos financieros en beneficio de las metas de aprendizaje trazadas por la institución educativa bajo un enfoque orientado a resultados.			
10	Gestiona el desarrollo de estrategias de prevención y manejo de situaciones de riesgo que aseguren la seguridad e integridad de los miembros de la comunidad educativa.			

11	Dirige el equipo administrativo y/o de soporte de la institución educativa, orientando su desempeño hacia el logro de los objetivos institucionales.			
12	Gestiona la información que produce la institución educativa y la emplean como insumo en la toma de decisiones institucionales en favor de la mejora de los aprendizajes.			
13	Implementa estrategias y mecanismos de transparencia y rendición de cuentas de la gestión escolar ante la comunidad educativa.			
14	Conduce de manera participativa los procesos de autoevaluación y mejora continua, orientándolos al logro de las metas de aprendizaje			
Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes				
15	Gestiona oportunidades de formación continua de las y los docentes para la mejora de su desempeño en función del logro de las metas de aprendizaje.			
16	Generan espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo entre docentes y la reflexión sobre las prácticas pedagógicas que contribuyen a la mejora de la enseñanza y del clima escolar.			
17	Estimulan las iniciativas de las y los docentes relacionadas con innovaciones e investigaciones pedagógicas, impulsando la implementación y sistematización de las mismas.			
18	Orientan y promueven la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular a partir de los lineamientos del sistema curricular nacional.			
19	Propician una práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo y por indagación, y el conocimiento de la diversidad existente en el aula y lo que es pertinente a ella.			
20	Monitorean y orientan el uso de estrategias y recursos metodológicos, así como el uso efectivo del tiempo y los materiales educativos en función del logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes y considerando la atención de sus necesidades específicas.			
21	Monitorean y orientan el proceso de evaluación de los aprendizajes a partir de criterios claros y coherentes con los aprendizajes que se desean lograr, asegurando la comunicación oportuna de los resultados y la implementación de acciones de mejora.			

Anexo 3: Base de datos

	N	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	TOTAL
Rv da .M ad re M ari an a Ca rri ga n	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	1	3	3	2	2	2	16
	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	19
	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	20
	4	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	16
	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	18
	6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	19
	7	1	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	19
	8	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	19
	9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	19
	10	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	1	1	2	16
	11	3	3	3	3	1	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	1	1	15
NTR A. SRA · GU AD ALU PE	12	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	21
	13	3	2	2	2	2	1	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	19
	14	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	21
	15	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	21
	16	2	2	1	2	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	9
	17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	21
	18	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	21
	19	1	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	21
	20	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	21
SAG RA DO CO RAZ ON DE JES US	21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	1	16
	22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	1	16
	23	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	1	2	2	3	2	2	2	1	1	13
	24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	1	16
LU RI N	25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	21
	26	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	20
	27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	21
	28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	20
	29	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	19

	30	3	1	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	17
	31	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	21
	32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	19
	33	3	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	1	1	1	1	1	1	3	2	2	11
DIV IN O NI Ñ O J E S U S	34	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	17
	35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	18
	36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	1	2	2	3	3	2	15
	37	3	3	3	3	1	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	1	2	2	3	2	3	15
	38	3	3	3	3	1	2	3	3	2	3	2	3	1	2	2	2	3	2	2	2	2	15
DI VI NA MI SE RI CO RD IA	39	1	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	21
	40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	21
	41	1	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	1	2	2	3	2	2	3	2	2	1	15
	42	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	11
	43	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	21
	44	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	18
	45	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	21
	46	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	2	3	2	1	2	3	16
	47	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	21
	48	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	19
	49	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	21
	50	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	21
	51	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	20
	52	1	2	1	3	1	2	3	3	3	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	1	2	14
	53	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	21
	54	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	17
N° 08 SA N BA RT OL O	55	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	2	17
	56	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	1	2	2	1	1	1	10
	57	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	1	1	1	2	1	1	9

N° 05 4. CI U DA D DE DI OS	58	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	18
	59	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	21
	60	2	2	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	14
	61	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	21
M ED AL LA MI LA GR OS A	62	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	1	17
	63	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	19
	64	3	2	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	21
	65	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	19
	66	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	7
	67	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	21
	68	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	19
	69	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	20
	70	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	20
	71	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	18

Anexo 4: Prueba de confiabilidad del instrumento

Alfa de Cronbach de la variable desempeño directivo

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,898	21

Base de datos de la prueba piloto para la variable desempeño directivo

docentes	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2
2	1	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2
3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2
5	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	1	1	2
6	3	3	3	3	1	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	1	1
7	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
8	3	2	2	2	2	1	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3
9	1	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
10	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	1
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	1
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
14	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
16	3	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	1	1	1	1	1	1	3	2	2
17	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3
19	3	3	3	3	1	2	3	3	2	3	2	3	1	2	2	2	3	2	2	2	2
20	1	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
22	1	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	1	2	2	3	2	2	3	2	2	1
23	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3
25	1	2	1	3	1	2	3	3	3	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	1	2
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2
28	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	2
29	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	1	2	2	1	1	1
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	1	1	1	2	1	1

Anexo 5: Certificados de Validación de los Instrumentos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DESEMPEÑO DIRECTIVO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ^{a1}		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes							
1	Diagnostica las características del entorno institucional, familiar y social orientándolo al logro de las metas de aprendizaje.	✓		✓		✓		
2	Diseña de manera participativa los instrumentos de gestión escolar teniendo en cuenta las características del entorno institucional, familiar y social, orientándolo al logro de metas de aprendizaje.	✓		✓		✓		
3	Promueve espacios y mecanismos de participación y organización de la comunidad educativa en la toma de decisiones y en el desarrollo de acciones previstas para el cumplimiento de las metas de aprendizaje.	✓		✓		✓		
4	Genera un clima escolar basado en el respeto a la diversidad, colaboración y comunicación permanente, afrontando y resolviendo las barreras existentes.	✓		✓		✓		
5	Maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de diversas situaciones conflictivas (intrapersonal, interpersonal, grupal y organizacional) mediante el diálogo, el consenso y la negociación.	✓		✓		✓		
6	Promueve la participación organizada de las familias y otras instancias de la comunidad para el logro de las metas de aprendizaje a partir del reconocimiento de su capital cultural.	✓		✓		✓		
7	Gestiona el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo disponible en beneficio de una enseñanza de calidad y el logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes	✓		✓		✓		
8	Gestiona el uso óptimo del tiempo en la institución educativa a favor de los aprendizajes, asegurando el cumplimiento de metas y resultados en beneficio de todas y todos los estudiantes.	✓		✓		✓		
9	Gestiona el uso óptimo de los recursos financieros en beneficio de las metas de aprendizaje trazadas por la institución educativa bajo un enfoque orientado a resultados.	✓		✓		✓		
10	Gestiona el desarrollo de estrategias de prevención y manejo de situaciones de riesgo que aseguren la seguridad e integridad de los miembros de la comunidad educativa.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay

suficiencia):

Hoy Suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable

[X]

Aplicable después de corregir

[]

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg:

JU. GUTIERREZ

DNI:

60182621

Especialidad del

validador:

DE A GOGO

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima, junio del 2019



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DESEMPEÑO DIRECTIVO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes							
1	Diagnostica las características del entorno institucional, familiar y social orientándolo al logro de las metas de aprendizaje.	✓		✓		✓		
2	Diseña de manera participativa los instrumentos de gestión escolar teniendo en cuenta las características del entorno institucional, familiar y social, orientándolo al logro de metas de aprendizaje.	✓		✓		✓		
3	Promueve espacios y mecanismos de participación y organización de la comunidad educativa en la toma de decisiones y en el desarrollo de acciones previstas para el cumplimiento de las metas de aprendizaje.	✓		✓		✓		
4	Genera un clima escolar basado en el respeto a la diversidad, colaboración y comunicación permanente, afrontando y resolviendo las barreras existentes.	✓		✓		✓		
5	Maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de diversas situaciones conflictivas (intrapersonal, interpersonal, grupal y organizacional) mediante el diálogo, el consenso y la negociación.	✓		✓		✓		
6	Promueve la participación organizada de las familias y otras instancias de la comunidad para el logro de las metas de aprendizaje a partir del reconocimiento de su capital cultural.	✓		✓		✓		
7	Gestiona el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo disponible en beneficio de una enseñanza de calidad y el logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes	✓		✓		✓		
8	Gestiona el uso óptimo del tiempo en la institución educativa a favor de los aprendizajes, asegurando el cumplimiento de metas y resultados en beneficio de todas y todos los estudiantes.	✓		✓		✓		
9	Gestiona el uso óptimo de los recursos financieros en beneficio de las metas de aprendizaje trazadas por la institución educativa bajo un enfoque orientado a resultados.	✓		✓		✓		
10	Gestiona el desarrollo de estrategias de prevención y manejo de situaciones de riesgo que aseguren la seguridad e integridad de los miembros de la comunidad educativa.	✓		✓		✓		

11	Dirige el equipo administrativo y/o de soporte de la institución educativa, orientando su desempeño hacia el logro de los objetivos institucionales.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
12	Gestiona la información que produce la institución educativa y la emplean como insumo en la toma de decisiones institucionales en favor de la mejora de los aprendizajes.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
13	Implementa estrategias y mecanismos de transparencia y rendición de cuentas de la gestión escolar ante la comunidad educativa.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
14	Conduce de manera participativa los procesos de autoevaluación y mejora continua, orientándolos al logro de las metas de aprendizaje	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
D2: Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes									
15	Gestiona oportunidades de formación continua de las y los docentes para la mejora de su desempeño en función del logro de las metas de aprendizaje.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
16	Generan espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo entre docentes y la reflexión sobre las prácticas pedagógicas que contribuyen a la mejora de la enseñanza y del clima escolar.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
17	Estimulan las iniciativas de las y los docentes relacionadas con innovaciones e investigaciones pedagógicas, impulsando la implementación y sistematización de las mismas.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
18	Orientan y promueven la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular a partir de los lineamientos del sistema curricular nacional.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
19	Propician una práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo y por indagación, y el conocimiento de la diversidad existente en el aula y lo que es pertinente a ella.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
20	Monitorean y orientan el uso de estrategias y recursos metodológicos, así como el uso efectivo del tiempo y los materiales educativos en función del logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes y considerando la atención de sus necesidades específicas.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
21	Monitorean y orientan el proceso de evaluación de los aprendizajes a partir de criterios claros y coherentes con los aprendizajes que se desean lograr, asegurando la comunicación oportuna de los resultados y la implementación de acciones de mejora.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

Observaciones (precisar si hay

suficiencia):

Sí hay Suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable

☒

Aplicable después de corregir

☐

No aplicable

☐

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg:

Ca. Carlos Morales Santagata

DNI: 252144954

Especialidad del

validador:

Mg. Educación: Docencia en nivel secundaria - Universidad

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima, junio del 2019


Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DESEMPEÑO DIRECTIVO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ^{a1}		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes							
1	Diagnostica las características del entorno institucional, familiar y social orientándolo al logro de las metas de aprendizaje.	✓		✓		✓		
2	Diseña de manera participativa los instrumentos de gestión escolar teniendo en cuenta las características del entorno institucional, familiar y social, orientándolo al logro de metas de aprendizaje.	✓		✓		✓		
3	Promueve espacios y mecanismos de participación y organización de la comunidad educativa en la toma de decisiones y en el desarrollo de acciones previstas para el cumplimiento de las metas de aprendizaje.	✓		✓		✓		
4	Genera un clima escolar basado en el respeto a la diversidad, colaboración y comunicación permanente, afrontando y resolviendo las barreras existentes.	✓		✓		✓		
5	Maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de diversas situaciones conflictivas (intrapersonal, interpersonal, grupal y organizacional) mediante el diálogo, el consenso y la negociación.	✓		✓		✓		
6	Promueve la participación organizada de las familias y otras instancias de la comunidad para el logro de las metas de aprendizaje a partir del reconocimiento de su capital cultural.	✓		✓		✓		
7	Gestiona el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo disponible en beneficio de una enseñanza de calidad y el logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes	✓		✓		✓		
8	Gestiona el uso óptimo del tiempo en la institución educativa a favor de los aprendizajes, asegurando el cumplimiento de metas y resultados en beneficio de todas y todos los estudiantes.	✓		✓		✓		
9	Gestiona el uso óptimo de los recursos financieros en beneficio de las metas de aprendizaje trazadas por la institución educativa bajo un enfoque orientado a resultados.	✓		✓		✓		
10	Gestiona el desarrollo de estrategias de prevención y manejo de situaciones de riesgo que aseguren la seguridad e integridad de los miembros de la comunidad educativa.	✓		✓		✓		

11	Dirige el equipo administrativo y/o de soporte de la institución educativa, orientando su desempeño hacia el logro de los objetivos institucionales.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
12	Gestiona la información que produce la institución educativa y la emplean como insumo en la toma de decisiones institucionales en favor de la mejora de los aprendizajes.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
13	Implementa estrategias y mecanismos de transparencia y rendición de cuentas de la gestión escolar ante la comunidad educativa.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
14	Conduce de manera participativa los procesos de autoevaluación y mejora continua, orientándolos al logro de las metas de aprendizaje	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
D2: Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes									
15	Gestiona oportunidades de formación continua de las y los docentes para la mejora de su desempeño en función del logro de las metas de aprendizaje.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
16	Generan espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo entre docentes y la reflexión sobre las prácticas pedagógicas que contribuyen a la mejora de la enseñanza y del clima escolar.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
17	Estimulan las iniciativas de las y los docentes relacionadas con innovaciones e investigaciones pedagógicas, impulsando la implementación y sistematización de las mismas.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
18	Orientan y promueven la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular a partir de los lineamientos del sistema curricular nacional.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
19	Propician una práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo y por indagación, y el conocimiento de la diversidad existente en el aula y lo que es pertinente a ella.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
20	Monitorean y orientan el uso de estrategias y recursos metodológicos, así como el uso efectivo del tiempo y los materiales educativos en función del logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes y considerando la atención de sus necesidades específicas.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
21	Monitorean y orientan el proceso de evaluación de los aprendizajes a partir de criterios claros y coherentes con los aprendizajes que se desean lograr, asegurando la comunicación oportuna de los resultados y la implementación de acciones de mejora.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

Observaciones (precisar si hay

suficiencia):

HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable ☒

Aplicable después de corregir ☐

No aplicable ☐

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg:

PÉREZ SAAVEDRA, SEGUNDO

DNI: 2.562.125.1

Especialidad del

validador: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima, junio del 2019

Pero Segura

Firma del Experto Informante.

Anexo 6: Constancia de haber aplicado el instrumento

"Año de la lucha contra la corrupción e impunidad"

CONSTANCIA

LA DIRECTORA DEL CEBE 10 SAGRADO CORAZON DE JESUS DE
PUCUSANA – UGEL 01

QUE SUSCRIBE

HACE CONSTAR:

Que la licenciada Edilin Francis Chávez Vilcas con código de estudiante N°6000152844 del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad Cesar Vallejo ha realizado la aplicación de su instrumento “Desempeño Directivo en los Centros de Educación Básica Especial de la UGEL 01, Lima 2019”

La aplicación de la prueba fue pertinente y de interés para maestros y directivo.

Se expide el presente documento a solicitud de la parte interesada para los fines que crea conveniente.

Pucusana, de Julio del 2019.

Atentamente,

 
Rosanna Betegorri Hauco.
DNI - 23993319.

"Año de la lucha contra la corrupción e impunidad"

CONSTANCIA

LA DIRECTORA DEL CEBE 08 DE SAN BARTOLO – UGEL 01

QUE SUSCRIBE

HACE CONSTAR:

Que la licenciada Edilin Francis Chávez Vilcas con código de estudiante N°6000152844 del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad Cesar Vallejo ha realizado la aplicación de su instrumento **“Desempeño Directivo en los Centros de Educación Básica Especial de la UGEL 01, Lima 2019”**

La aplicación de la prueba fue pertinente y de interés para maestros y directivo.

Se expide el presente documento a solicitud de la parte interesada para los fines que crea conveniente.

San Bartolo, de Julio del 2019.

Atentamente,



[Handwritten signature]
D.C. NANCY B. RAMOS MAYURI
DIRECTORA (e)

"Año de la lucha contra la corrupción e impunidad"

CONSTANCIA

LA DIRECTORA DEL CEBE NUESTRA SEÑORA DE GUADALUPE DE SAN
JUAN DE MIRAFLORES – UGEL 01

QUE SUSCRIBE

HACE CONSTAR:

Que la licenciada Edilin Francis Chávez Vilcas con código de estudiante N°6000152844 del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad Cesar Vallejo ha realizado la aplicación de su instrumento **“Desempeño Directivo en los Centros de Educación Básica Especial de la UGEL 01, Lima 2019”**

La aplicación de la prueba fue pertinente y de interés para maestros y directivo.

Se expide el presente documento a solicitud de la parte interesada para los fines que crea conveniente.

San Juan de Miraflores, de Julio del 2019.

Atentamente,



U.G.E.L. 01 - LIMA
DIRECCIÓN
DIRECTORA
CIBE N.º 1001 NUESTRA SEÑORA DE GUADALUPE

"Año de la lucha contra la corrupción e impunidad"

CONSTANCIA

LA DIRECTORA DEL CEBE DIVINA MISERICORDIA DE VILLA EL
SALVADOR – UGEL 01

QUE SUSCRIBE

HACE CONSTAR:

Que la licenciada Edilin Francis Chávez Vilcas con código de estudiante N°6000152844 del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad Cesar Vallejo ha realizado la aplicación de su instrumento **“Desempeño Directivo en los Centros de Educación Básica Especial de la UGEL 01, Lima 2019”**

La aplicación de la prueba fue pertinente y de interés para maestros y directivo.

Se expide el presente documento a solicitud de la parte interesada para los fines que crea conveniente.

Villa el Salvador, de Julio del 2019.

Atentamente,



Elnira Pacheco Mendive
DIRECTORA

"Año de la lucha contra la corrupción e impunidad"

CONSTANCIA

LA DIRECTOR DEL CEBE DIVINO NIÑO JESUS DE VILLA MARIA DEL
TRIUNFO – UGEL 01

QUE SUSCRIBE

HACE CONSTAR:

Que la licenciada Edilin Francis Chávez Vilcas con código de estudiante N°6000152844 del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad Cesar Vallejo ha realizado la aplicación de su instrumento **“Desempeño Directivo en los Centros de Educación Básica Especial de la UGEL 01, Lima 2019”**

La aplicación de la prueba fue pertinente y de interés para maestros y directivo.

Se expide el presente documento a solicitud de la parte interesada para los fines que crea conveniente.

Villa María del Triunfo, de Julio del 2019.

Atentamente,


Oscar Ernesto Badillo Aguilar
DIRECTOR
CEBE "DIVINO NIÑO JESÚS"

"Año de la lucha contra la corrupción e impunidad"

CONSTANCIA

LA DIRECTORA DEL CEBE RVDA. MADRE MARIANA CARRIGAN DE SAN
JUAN DE MIRAFLORES – UGEL 01

QUE SUSCRIBE

HACE CONSTAR:

Que la licenciada Edilin Francis Chávez Vilcas con código de estudiante N°6000152844 del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad Cesar Vallejo ha realizado la aplicación de su instrumento **“Desempeño Directivo en los Centros de Educación Básica Especial de la UGEL 01, Lima 2019”**

La aplicación de la prueba fue pertinente y de interés para maestros y directivo.

Se expide el presente documento a solicitud de la parte interesada para los fines que crea conveniente.

San Juan de Miraflores, de Julio del 2019.

Atentamente,



"Año de la lucha contra la corrupción e impunidad"

CONSTANCIA

LA DIRECTORA DEL CEBE MEDALLA MILAGROSA DE VILLA MARIA DEL
TRIUNFO – UGEL 01

QUE SUSCRIBE

HACE CONSTAR:

Que la licenciada Edilin Francis Chávez Vilcas con código de estudiante N°6000152844 del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad Cesar Vallejo ha realizado la aplicación de su instrumento “Desempeño Directivo en los Centros de Educación Básica Especial de la UGEL 01, Lima 2019”

La aplicación de la prueba fue pertinente y de interés para maestros y directivo.

Se expide el presente documento a solicitud de la parte interesada para los fines que crea conveniente.

Villa María del Triunfo, de Julio del 2019.

Atentamente,



A handwritten signature in blue ink, consisting of stylized letters, positioned to the right of the official stamp.

"Año de la lucha contra la corrupción e impunidad"

CONSTANCIA

LA DIRECTORA DEL CEBE LURIN DE LURIN – UGEL 01

QUE SUSCRIBE

HACE CONSTAR:

Que la licenciada Edilin Francis Chávez Vilcas con código de estudiante N°6000152844 del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad Cesar Vallejo ha realizado la aplicación de su instrumento **“Desempeño Directivo en los Centros de Educación Básica Especial de la UGEL 01, Lima 2019”**

La aplicación de la prueba fue pertinente y de interés para maestros y directivo.

Se expide el presente documento a solicitud de la parte interesada para los fines que crea conveniente.

Lurín, de Julio del 2019.

Atentamente,

 
Lic. Vilma Zagarra
DIRECTORA

"Año de la lucha contra la corrupción e impunidad"

CONSTANCIA

EL DIRECTOR DEL CEBE 054 CIUDAD DE DIOS DE SAN JUAN DE
MIRAFLORES – UGEL 01

QUE SUSCRIBE

HACE CONSTAR:

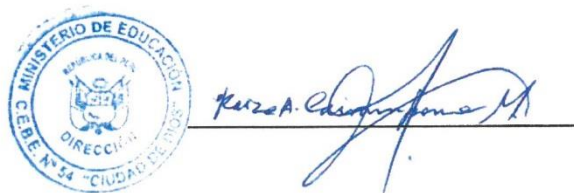
Que la licenciada Edilin Francis Chávez Vilcas con código de estudiante N°6000152844 del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad Cesar Vallejo ha realizado la aplicación de su instrumento “Desempeño Directivo en los Centros de Educación Básica Especial de la UGEL 01, Lima 2019”

La aplicación de la prueba fue pertinente y de interés para maestros y directivo.

Se expide el presente documento a solicitud de la parte interesada para los fines que crea conveniente.

San Juan de Miraflores, de Julio del 2019.

Atentamente,



The image shows a circular official stamp of the Ministry of Education (MINISTERIO DE EDUCACIÓN) and the UGEL 01 (Unidad Gerencial Local 01) of San Juan de Miraflores. The stamp includes the text "DIRECCIÓN" and "CEBE N° 54 CIUDAD DE DIOS DE SAN JUAN DE MIRAFLORES". A handwritten signature in blue ink is written over the stamp.

Anexo 7: Otras evidencias

Acta de aprobación de originalidad de tesis



Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, Santiago Aquiles Gallarday Morales, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte, revisor de la tesis titulada **“Desempeño directivo en los Centros de Educación Básica Especial de la UGEL 01, Lima 2019”** de la estudiante **Edilin Francis Chávez Vilcas**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 25% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituye plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 10 de agosto del 2019


Santiago Aquiles Gallarday Morales
DNI:25514954

Pantallazo del software turnitin

The screenshot displays the Turnitin Feedback Studio interface within a Mozilla Firefox browser. The main document being reviewed is titled "Desempeño directivo en los Centros de Educación Básica Especial de la UGEL 01, Lima 2019" and is a thesis for a Master's degree in Educational Administration from Universidad César Vallejo. The document is authored by Edilén Francis Chávez Vilcas. The Turnitin report indicates a 25% similarity score. A sidebar on the right, titled "Resumen de coincidencias", lists five sources of similarity: "Entregado a Universidad..." (17%), "repositorio.ucv.edu.pe" (4%), "www.monografias.com" (1%), "www.dreim.gob.pe" (<1%), and "repositorio.ipnm.edu.pe" (<1%). The bottom of the interface shows the page number (1 de 26), word count (7731), and the report type (Text-only Report).

Feedback Studio - Mozilla Firefox
https://ev.turnitin.com/app/carta/es/?s=1&o=1159331778&lang=es&u=1049816763

feedback studio Desempeño directivo en los Centros de Educación Básica Es... /0 53 de 88

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN
Desempeño directivo en los Centros de Educación Básica Especial de la UGEL 01, Lima 2019
TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestría en Administración de la Educación
AUTORA:
D^{ña} Edilén Francis Chávez Vilcas
(ORCID 0000-0001-9168-6922)
ASIS-ORCID:
M^g. Santiago Aquiles Gallardo Morales
(ORCID 0000-0002-4152-5862)
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Resumen de coincidencias
25 %
Se están viendo fuentes estándar
Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

Número	Fuente	Porcentaje
1	Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante	17 %
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	4 %
3	www.monografias.com Fuente de Internet	1 %
4	www.dreim.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
5	repositorio.ipnm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

Página: 1 de 26 Número de palabras: 7731 Text-only Report High Resolution Activado 03:00 p. m. 11/08/2019

Formulario de autorización para la publicación electrónica de las tesis



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA
PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

CHÁVEZ VILCAS EDILIN FRANCIS

D.N.I. : 07424202

Domicilio : Sector 2, Grupo 16, Mz. O, Lote 18, Villa el Salvador.

Teléfono : Fijo : Móvil : 956 003 086

E-mail : fchavezvilcas@gmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

☐ Tesis de Pregrado

Facultad :

Escuela :

Carrera :

Título :

☒ Tesis de Posgrado

☒ Maestría

☐ Doctorado

Grado : MAESTRA

Mención : ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Chavez Vilcas Edilin Francis

Título de la tesis:

Desempeño directivo en los Centros de Educación
Básica Especial de la UGEL 01, Lima 2019

Año de publicación : 2020

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN
ELECTRÓNICA:

A través del presente documento, autorizo a la Biblioteca UCV-Lima Norte,
a publicar en texto completo mi tesis.

Firma :

Fecha : 16 de Enero de 2020

Autorización de la versión final del trabajo de investigación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Edilin Francis Chávez Vilcas

INFORME TITULADO:

Desempeño directivo en los Centros de Educación
Básica Especial de la UGEL 01,
Lima 2019

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Maestra en Administración de la Educación

SUSTENTADO EN FECHA: 17 de Agosto de 2019

NOTA O MENCIÓN: Aprobar por Mayoría



[Firma]
FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN